

## **ЛАБОРАТОРНАЯ СРЕДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ АДЕКВАТНЫХ УСТАНОВОК СОВРЕМЕННОГО ВЫПУСКНИКА**

Одна из проблем трудоустройства современного выпускника состоит в том, что важным требованием к соискателю на рабочее место является опыт работы в конкретной области, которым выпускник не обладает. Работодатель не готов тратить время и деньги на то, чтобы адаптировать профессиональные умения выпускника под конкретный вид деятельности. Как показывает анализ проведенных исследований [1], современные компании нуждаются в молодых специалистах с высоким уровнем профессионализма и личностной зрелости. Рынок труда требует активности, мобильного и адаптивного поведения молодых специалистов. Таким образом, сущность концептуальных требований к профессиональной компетентности сводится не только к расширению знаний, умений и навыков, а прежде всего наличию адекватных профессиональных установок, адаптированности полученных знаний к реалиям деятельности.

Согласно современным требованиям учебное заведение должно готовить специалиста под определенный заказ. Таким образом, для успешного развертывания процессов профессионального становления современного выпускника очень важно в ходе овладения профессией моделировать пространство становления личностной зрелости и профессиональных умений. Одним из вариантов решения данной проблемы может стать создание в учебном заведении лабораторной среды профессиональной деятельности.

Под лабораторной средой профессиональной деятельности (ЛСПД) мы будем понимать систему профессиональных компонентов с заданной системой координат, ориентированную на востребованную модель профессиональной деятельности, организующая такой тип профессионального взаимодействия, который будет способствовать формированию профессиональных умений. Одной из задач лабораторной среды профессиональной деятельности - формирование профессиональных установок и «проявление» у выпускника модели мира адекватной требованиям рынка труда. Достижение указанного результата возможно путем варьирования условий в рамках становления профессиональных умений (определенных стандартом и работодателем),

создание опыта профессиональной деятельности и решения профессиональных задач, овладение технологиями проектирования и самосовершенствования, что позволит выпускникам в дальнейшем формировать необходимые умения самостоятельно в ходе профессиональной деятельности.

Как известно, системный характер деятельности обеспечивается системной детерминацией, связанной с порождением системных новообразований деятельности. Они представляют собой динамические новообразования двойственной (субъект-объектной) системной природы, не сводимой ни к внешнему, ни к внутреннему, и с ними связана интеграция различных, по своему происхождению и функциям, причинных цепей, берущих свое начало во внешнем, во внутреннем, в условиях, в самой деятельности [3]. Установки как раз и являются интегративными новообразованиями психологических систем. Возникая как активность, получившая направленность на значимые элементы мира человека, установка соединяет элементы ситуации, имеющие системное качество (значение, смысл, ценность), с прошлым опытом человека в подобных ситуациях или участвует в инициации мышления, если такого опыта нет или его оказывается недостаточно.

Профессиональные установки, по мнению О.Б. Шептенко, можно представить как интегральные психологические образования разной степени осознанности, выполняющие системообразующую функцию, проявляющуюся в удержании целостности психологической системы, включающей в себя профессиональную деятельность, действующую "здесь и сейчас" личность профессионала "в его продленности в объективную реальность, в единстве с той частью объективного мира, которая имеет для него значение, смысл, ценность" [7]. Таким образом, профессиональные установки проявляются в условиях реальной жизнедеятельности как психологические новообразования профессиональной деятельности.

Установка есть готовность человека направить свою активность на то, что соответствует ему здесь и сейчас в наибольшей степени. Важна готовность направлять активность на соответствующие актуальным потребностям человека предметы. Однако неправильно было бы говорить, что "потребность находит себя в предмете". Человек обнаруживает соответствие предмета себе, "открывая в предмете самого себя" [2]. Но чтобы это открытие произошло важно, чтобы компоненты среды (ЛСПД) активизи-

ровали «пробуждение» у студента «определенного образа мира» (термин ввел А.Н. Леонтьев), в котором студент смог бы выделить образ профессиональной деятельности. Жизненный мир пронизан жизненными смыслами в контексте индивидуальной жизнедеятельности. Все внешнее проникает к человеку, опредмечивается для него через "вписывание образа мира" [5], информация же вписывается в профессиональный образ мира и образ мира обретает смысл для личности.

Производственная среда и факторы трудового процесса соотносятся выпускником с определенным профессиональным образом мира. Мы опираемся на определение профессионального образа мира, предложенное О.М. Краснорядцевой: "Интегрированная характеристика системной организации, включающей в себя человека, его жизненный мир и сам образ жизни, преобразованный профессией" [4].

Поэтому если лабораторная среда профессиональной деятельности будет максимально приближена к производственной среде и задана как система координат для формирования профессионального образа мира и профессиональных установок, это позволит будущему специалисту интегрировать имеющиеся профессиональные компетенции под конкретный профессиональный запрос.

В лабораторной среде необходимо установить уровни достижений, которые используются в производственной среде и варианты проектной деятельности, реализация которых могла бы максимально приблизить выпускника к требованиям работодателя.

Процесс обучения в ЛСПД выстраивается как последовательное развертывание проектной деятельности. Показатели, определяющие успешность проекта, должны быть известны и достижимы в рамках выделенного времени, бюджета и других ограничений. Следование данному руководству поможет определять и отслеживать контрольные точки овладения умениями. В случаях нехватки времени необходимо в первую очередь сосредоточиться на проектировании решений для наиболее важных требований, чтобы реализовать ключевые возможности.

Уникальность лабораторной среды профессиональной деятельности состоит в том, что ее можно постоянно обновлять по мере изменения производственной среды. В ЛСПД будущий выпускник имеет возможность

«апробировать» перед переносом в рабочую среду свои знания и умения, которые предполагается использовать в самостоятельной профессиональной деятельности. Требования должны быть: точными; измеримыми; достижимыми; ориентированными на результат; привязанными ко времени.

Для разработки оптимальной архитектуры ЛСПД необходимо: данные о состоянии рынка труда и профессиональной востребованности специалистов на ближайшие 10 лет, анализ динамики используемых технологий деятельности и баз производственной практики, данные о требованиях работодателя и индивидуально-психологических особенностях студентов и др. Кроме того, необходимо предусмотреть изменения инфраструктуры и отслеживать их.

Моделируя среду, мы можем предлагать студенту определенные ситуации и роли, овладевая которыми он расширит опыт профессионального взаимодействия и сформирует адекватные профессиональные установки. Анализ литературы позволил выделить следующие стадии формирования профессиональных установок в лабораторной среде профессиональной деятельности: начальная стадия (анализ противоречивых установок и ситуаций их порождающих, стимулирование сознания); промежуточная стадия (вовлечение в процесс деятельности и изменений, ослабление дезадаптивных установок, обучение новым умениям); заключительная стадия (руководство практикой, подчеркивание положительных изменений).

В результате «погружения» в лабораторную среду профессиональной деятельности студент сформирует профессиональный образ мира, выработает адекватные профессиональные установки и осознанное отношение к реальной ситуации на рынке труда; овладеет проектной деятельностью и умениями управления профессиональным самосовершенствованием; познакомится с психологическими аспектами взаимоотношений с работодателем; правилами поведения в организациях, а также сформирует умения анализировать изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности; планировать и контролировать изменения в своей карьере и др.

*Библиографический список:*

1. Алтухов В., Серебряков А. Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда: ВУЗы и работодатели 2009. <http://www.profcareer.ru>

2. Выготский Л.С. О психологических системах // Собр. соч. в 6 т.: Т. 1. М., 1982. С. 109-148.
3. Ключко В.Е. Системная детерминация мыслительной деятельности на стадии ее инициации // Сибирский психологический журнал. Вып. 5. 1997. С. 19-26.
4. Краснорядцева О.М. Формирование профессионального образа мира как специальная задача высшего образования // Проблемы образования в Казахстане. Алматы, 1993.
5. Леонтьев А.Н. Образ мира. Избранные психологические произведения. М., 1983. Т.2. С. 251-260.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. 308 с.
7. Шептенко О.Б. Системная детерминация профессиональных установок в реальной жизнедеятельности (на материале педагогического труда). Автореферат дисс: канд. психол. наук. Барнаул, 1998.

*К.А. Жусупова, А.Г. Мурзагалиева*

*Алматы, Казахстан*

*Казахский национальный университет имени аль-Фараби*

### **К ВОПРОСУ О ПСИХОЛОГИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ВУЗА**

Как известно, повышение качества высшего и послевузовского образования будет основываться на интеграции образования, науки и практической деятельности, что соответствует требованиям и задачам обеспечения конкурентоспособности казахстанского образования на мировом рынке образовательных услуг. Это положительно повлияет на готовность казахстанской системы образования к интеграции в мировое образовательное пространство.

В настоящее время в условиях бурных технологических изменений и динамичной конкуренции человеческий капитал становится главным ресурсом повышения конкурентоспособности вуза, который обеспечит дальнейшее его развитие. Следовательно, преподавателям вуза нужно предоставить максимальные возможности реализации творческого потенциала. Здесь важна мотивация педагогической деятельности и психологический климат в педагогическом коллективе.